

2. بیان مسأله

حصول و حفظ جایگاه مسلط در بازار، در حوزه گسترده انواع صنایع گوناگون به علت رشد رقابت از یک طرف و افزایش انتظارهای مشتریان از دیگر سوی به شکلی افزاینده دشوار گردید است (Huang, 2020). لذا بعد از سالیان تجربیات محققین به این نتیجه دست یافته اند که اگر سازمانی تمایل داشته باشد تا در امور اقتصادی و کاری خویش پیشتاز باشد و همچنین در عرصه رقابت عقب نیفتد، بایستی نیروهای انسانی خلاق، متخصص و باانگیزه فراوان دارا باشد (Pigeon, 2017). سرمایه‌های انسانی سازمانی تحت عنوان محور اصلی تعالی و رشد تلقی می‌گردند و این مسأله در ارتباط با اشخاص فعال در حوزه بازار سرمایه از جایگاه و مرتبه بالاتری برخوردار می‌باشد (صالح‌اردستانی و ورزشکار، ۱۳۹۵). پارادایم‌ها و مدل‌های نوین نشان دهنده ی این می‌باشد که منبع قدرت سازمان‌ها در آینده ی نه چندان دور، نه دارایی و منابع فیزیکی، نه نیروی کار و نه تکنولوژی، بلکه رهبران و مدیرانی شایسته خواهد بود (امینی هرنندی و رشیدی، ۱۳۹۸). ضرورت توجه به مبحث مدیران موفق، توجه خیل عظیمی از محققان را در موضوعات پژوهشی مدیریت از دیدگاه خرد و کلان به خود جلب نموده است چون که منظر خرد قادر به توجه به ویژگی‌های فردی همانند توانایی شخصیتی یا شناختی و رابطه مثبتش را با عملکرد فردی مورد بررسی قرار داده است و از دیدگاه کلان شناسایی رابطه مثبت سرمایه انسانی و عملکرد بنگاه و همینطور تاثیر سرمایه انسانی بر روی رشد اقتصادی کشورها مطرح می‌گردد (صوفی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین مدیریت بر روی بازار سرمایه اهمیت فراوانی دارد. بازار سرمایه نهادی حیاتی در فرایند توسعه هر کشوری به حساب می‌آید، نهادی که تسهیل‌گر توسعه اقتصادی جامعه می‌باشد. در حال حاضر بیشتر از هر وقت دیگری سازمان‌ها بایستی که فعالیت‌هایشان را با هوشمندی بالا مدیریت کنند و دقت به این اصل که بازار سرمایه بایستی به‌شکلی پیش فعال اداره گردند بیانگر تأکید بر روی عملکرد درونی این نهاد می‌باشد. ارتباط داشتن با تعداد بسیاری از سازمان‌ها و با دامنه ی گسترده ای از تجارب و زمینه‌ها، کاهش سرمایه‌گذاری دولتی رشد رقابت، افزایش تنوع برنامه‌ها و تمرکز نمودن بر خصوصی سازی و به‌صورت کلی پیچیدگی‌های نوین محیط، هم بر نقش سرمایه‌گذاران، ذینفعان و همینطور بر نقش رؤسا، مدیران و هماهنگ کنندگان و تصمیم‌گیرندگان در بازار سرمایه اثرگذار می‌باشد (امینی هرنندی و رشیدی، ۱۳۹۸). پیشینه تحقیقات صورت گرفته، بیانگر این است که سرمایه انسانی برای عملکرد بنگاه اقتصادی مانند نوآوری‌های محصول و خدمت، عملکرد مالی، و خروجی انحصاری ضروری و حیاتی است بنابراین در حال حاضر قسمت عمده‌ای از مطالعات بیشتر در پی درک چگونگی اثرگذاری بر روی منابع انسانی واحدهای سازمانی به وسیله مدیریت منابع انسانی می‌باشند؛ در صورتی که محققین کمتر به این موضوع توجه نموده اند که منبع ویژگی‌های این منابع انسانی در مدیران چیست، یا این منابع به‌شکلی خاص دارای چه خصوصیتی هستند (رضایت، ۱۳۹۷). علاوه بر اینکه بعضی از تحقیقات شاخص‌هایی کمی همچون تحصیلات و کارایی سرمایه انسانی منجر از ارزش افزوده حاصل شده به وسیله منابع انسانی بر روی هزینه دستمزد و حقوق پرداختی، سابقه، توانایی نیروی انسانی در راستای کاهش هزینه‌ها، جنسیت و تجربه سرمایه‌گذاری، تجربه کارآفرینی و تجربه مدیریتی را در این ارتباط در نظر گرفته به طوری که بارزترین نارسایی این مدل‌ها عدم جامعیت، عدم شفافیت و کلی بودن آنها می‌باشد. لذا کم‌توجهی بومی به سرمایه‌های انسانی کشور خاصاً مدیران بازار سرمایه و عواقب موثر این منابع سازمانی بر روی سرنوشت همراه با موفقیت سازمان و رسیدن به مزیت رقابتی پایدار به شکافی پژوهشی در مبانی نظری مدیریت منابع انسانی تبدیل گردیده است (اثباتی، ۱۳۹۲).

اکنون مباحث توانمندسازی یکی از حوزه‌های پرکاربرد و مهم در مدیریت انسانی منابع و سازمان‌ها می‌باشد و سازمان‌ها تلاش دارند به کمک این مفهوم، مدیریت منابع انسانی خویش را به بالاترین کارایی و بهره‌وری برسانند. در این میان توانمندسازی مدیران از ابزارهای مؤثر جهت افزایش بهره‌وری و استفاده نمودن بهینه از توانایی‌ها و ظرفیت‌های فردی و گروهی آنان در جهت اهداف سازمانی می‌باشد (علوی و همکاران، ۱۳۹۹). اگرچه برای محقق شدن توسعه سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی در دهه ۹۰ میلادی تأکید مدیران بر روی تدوین راهبرد در سازمان بوده است. ولی، در سالیان اخیر با تغییر در الگوواره‌ها، توسعه سازمانی بیشتر بر روی توانمندسازی منابع انسانی به ویژه مدیران توجه نموده است به طوری که سازمان‌ها، توانمندسازی را همچون مزیتی

رقابتی در نظر می گیرند (Maynard et al., 2012). بنابراین برای رسیدن به اهداف سازمان، شکوفایی، پیشرفت، رشد و ارتقای توانمندی‌های مدیران از اهمیتی دوچندان برخوردار گردیده است (Kim, 2017)، و هرچه قدر مدیران توانمندتر باشند لذا بهتر قادرند در راستای ارتقا و بهبود سطح کارایی سازمان قدم بردارند (بیگدلی و همکاران، ۱۴۰۰). لذا، مدیران مجبور به بازاریابی و بازنگرایی در روش‌ها، سبک‌ها و رفتارهای مدیریتی خود می‌باشند. مدیر خلاق، متفکر و باانگیزه کمبودهای سازمان را جبران می‌نماید و قادر است سازمان را به بهبود و تعالی مستمر برساند (Turki, 2017). توجه به نظریات موجود در این زمینه بیانگر این می‌باشد که نظریه‌پردازان به بررسی توانمندسازی از منظرهای گوناگون پرداخته‌اند. به عقیده رایینز^۱ و همکاران (۲۰۰۲)، توانمندسازی پذیرش طرحی خاص می‌باشد که مشتمل بر پذیرش انتقال قدرت، ساختار جدید شغل، تفویض اختیار، مشارکت در منابع و مشارکت در اطلاعات است و با تمرکز نمودن بر روی عناصر فردی و عوامل محیطی می‌توان به بهترین حالت از فرایند توانمندسازی دست پیدا کرد (بیگدلی و همکاران، ۱۴۰۰). یکی از بازارهایی که در کشور به‌شکلی خاص مدیران در آن نقشی موثر دارند، بازار سرمایه می‌باشد. چون در اسناد بالادستی کشور هم، تقویت نمودن بازار سرمایه در ردیف اولویت‌های اساسی قرار داده شده است، و مطالعه بر روی توانمندسازی مدیران این بازار از اهمیت و ضرورتی قابل‌توجهی برخوردار می‌باشد، بنابراین این پژوهش در جستجوی اکتشاف مدل توانمندسازی مدیران بازار سرمایه می‌باشد، لذا هدف اصلی این تحقیق طراحی مدلی در راستای توانمندسازی مدیران بازار سرمایه در ایران می‌باشد.

3. سوابق مربوط

جعفری دودران و همکاران (۱۴۰۱) مقاله‌ای با نام «طراحی مدلی برای اندازه‌گیری ریسک بحرانی منابع انسانی در بازار سرمایه بر مبنای روش FMEA فازی و اصل پارتو» ارائه دادند. در این تحقیق تلاش بر ارائه نمودن مدلی برای سنجش و تحلیل ریسک‌های بحرانی منابع انسانی با استفاده از FMEA فازی و همچنین اصل پارتو درون بازار سرمایه می‌باشد. بنابراین در نخستین گام، شناسایی بعد‌های چندگانه ریسک‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته در بازار سرمایه شناسایی شده است و از طریق رویکرد مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS، عوامل موثر بر روی ریسک منابع انسانی شناسایی گشته و برازش مدل انجام گرفت. در گام بعدی، ریسک فاکتورهای عدد RPN با استفاده از تکنیک FMEA بنابر مفهوم منطق فازی مشخص و سرانجام با استفاده از FMEA فازی ریسک‌های منابع انسانی اندازه‌گیری گردید و بنابر اصل پارتو ریسک‌های بحرانی مشخص شد. نتایج تحقیق بیانگر این می‌باشد مهمترین ریسک‌های بحرانی منابع انسانی در بازار سرمایه به ترتیب رفتارهای غیراخلاقی (تقلب مالی)، رهبری ضعیف و قوانین و خط‌مشی‌های نادرست می‌باشد.

بیگدلی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی به نام «طراحی مدلی برای توانمندسازی مدیران صنعت بانکداری کشور» ارائه نمودند. این تحقیق با هدف طراحی نمودن مدلی جهت توانمندسازی مدیران در صنعت بانکداری بر مبنای مطالعه‌ی آمیخته و همراه با رویکرد توصیفی اکتشافی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر خبرگان دانشگاهی و همینطور مدیران ارشد بانک مرکزی می‌باشد. نمونه آماری تا وهله اشباع نظری داده‌ها حاوی ۱۵ نفر می‌باشد که با روش هدفمند قضاوتی انتخاب گردیده‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق حاوی مصاحبه نیمه ساختاریافته و همچنین پرسشنامه خبره مبنای می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در قسمت کیفی از رویکرد تحلیل مضمون و در قسمت کمی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی نرم ساختاری تفسیری (ISM) صورت گرفته است. یافته‌های تحلیل مضمون باعث شناسایی مضامین و همچنین مشخص شدن مقوله‌های مربوط به توانمندسازی مدیران در صنعت بانکداری ده است. همینطور در قسمت دوم، بر مبنای مضامین و مقوله‌های مشخص شده و به کمک رویکرد مدل‌سازی نرم ساختاری تفسیری، مدل توانمندسازی مدیران در صنعت بانکداری طراحی شد که در پنج سطح مشخص گردید.

علوی و همکاران (۱۳۹۹) مقاله‌ای با موضوع «ارایه الگوی توانمندسازی مدیران مراکز مجری آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای علوم پزشکی در بخش غیردولتی» ارائه کردند. این تحقیق رویکردی کیفی بر مبنای نظریه داده بنیاد می‌باشد. داده‌ها با استفاده از

¹ Robbins

مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته گردآوری گردید و بدین منظور، از طریق رویکرد نمونه‌گیری گلوله برفی با ۲۱ نفر از اعضای هیات علمی، سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی جهاد دانشگاهی، مصاحبه صورت گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شیوه داده بنیاد در سه وهله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی صورت گرفت و بنابراین فرآیند، ۴۸۵ کد باز، ۱۰۴ مفهوم و ۲۴ مقوله استخراج گردید. در الگوی پایانی مقوله‌ها در راستای مؤلفه‌های اساسی نظریه داده بنیاد حاوی مقوله محوری «ارایه الگوی توانمندسازی مدیران» بنابر شرایط علی (سه مقوله)، شرایط زمینه‌ای (چهار مقوله)، شرایط میانجی (سه مقوله)، راهبردها (هفت مقوله) و پیامدها (شش مقوله) نتیجه شد. گسترش آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای به وسیله جهاد دانشگاهی در سطوح ملی و بین‌المللی همچون تکلیفی قانونی، نیاز به توجهی جدی‌تر و فزاینده در راستای فرآیند توانمندسازی مدیران مراکز مجری این آموزش‌ها در این نهاد می باشد.

امینی هرنیدی و رشیدی (۱۳۹۸) مقاله ای با نام «طراحی مدل شاخص‌های شایستگی مدیران بازار سرمایه» ارائه نمودند. این پژوهش به شکل آمیخته در دو بعد کیفی و کمی صورت گرفته است به طوری که در بعد کیفی جامعه آماری شامل متخصصان و نخبگان مرتبط با رشته مدیریت در بازار بورس اوراق بهادار تهران می باشد به طوری که دارای سوابق اجرایی در سطوح تصمیم‌گیری می باشند. این گروه جهت اجرای قسمت کیفی تحقیق انتخاب و در مصاحبه شرکت نمودند و شیوه نمونه‌گیری هدفمند به کار برده شد و ۲۶ نفر به عنوان مصاحبه شونده انتخاب گردید و از طریق تحلیل محتوا تحلیل داده‌های کیفی تحقیق انجام شد و جامعه آماری در بعد کمی شامل تمامی مدیران فعال در بورس اوراق بهادار تهران بوده است و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۵ نفر مدیر می باشد و با استفاده از پرسشنامه داده‌ها گردآوری شد آنگاه از طریق نرم‌افزار SLS و SPSS پرسش‌های تحقیق تجزیه و تحلیل شد. بدین منظور بعد از بررسی ادبیات و تجزیه و تحلیل آماری مدل شایستگی مدیران بازار سرمایه حاوی سه بعد و ۲۶ مولفه می باشد به طوری که بعد مهارت و دانش عمومی حاوی مولفه‌های مدیریت منابع انسانی، تفکر استراتژیک، مدیریت تعارض، مدیریت پروژه، تفویض اختیار، مدیریت دانش، یادگیری و توسعه فردی، تصمیم‌گیری، مدیریت تغییر و تحول و نتیجه‌گرایی می باشد، بعد مهارت و دانش تخصصی حاوی مولفه‌های مدیریت برنامه‌های مالی استراتژیک، مدیریت سیستم‌ها و فرایندهای مالی، ارزیابی سرمایه‌گذاری، برنامه‌ریزی مالی و بودجه بندی، مدیریت هزینه و درآمد، تجزیه و تحلیل هزینه - منفعت، تضمین پاسخگویی مالی و ممیزی و حسابرسی می باشد و بعد شخصیتی و فردی حاوی مولفه‌های اعتماد به نفس، مدیریت بر خود، تفکر خلاق، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و سازگاری، اعتمادسازی، اخلاق و تعهد و تفکر سیستمی است.

وکیل‌الرعایا و بیدختی (۱۳۹۷) تحقیقی با نام «ابعاد توانمندسازی مدیران مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تعاونی‌های تولیدی» اجرا کردند. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. علاوه بر این، در مدل تحلیلی تحقیق، شایستگی پویای مدیران متغیر پنهان برون‌زا و توانمندسازی پویای مدیران متغیر پنهان درون‌زا می باشند. تحلیل فرضیات پژوهش مشخص نمود که میان شایستگی پویای مدیران و توانمندسازی پویا و نیمرخ سازمانی و نیمرخ شخصی به ترتیب، شدت اثر برابر است با ۰/۳۶، ۰/۷۶ و ۰/۶۴. همینطور شدت میان اقتصاد مقاومتی و توانمندسازی پویا برابر با ۰/۷۹ می باشد که بیانگر ارتباط مناسب بین معیارهای پژوهش می باشد. جهت تعیین رتبه بندی نهایی عناصر رویکرد FAHP به کار برده شد. بنابر پنج معیار اصلی و ۱۸ زیرمعیار، شاخص "تحصیلات دانشگاهی" با وزن ۰/۱۱۰ در رتبه اول و شاخص "عمومی" با وزن ۰/۱۰۱ در رتبه دوم قرار گرفتند. بنابر نتایج کسب شده می‌توان گفت که بنابر رویکردهای مدیریتی و سازمانی، ساختاری و برنامه‌ریزی، مشارکتی و اقدام و عمل کارکنان، مدیران قادرند توانمندی‌های خویش را در امور تولیدی، سرمایه‌گذاری، نوآوری، تحقیق و توسعه و بازاریابی ارزیابی کنند و ضعف‌ها را شناسایی نمایند تا رسیدن کامل به اهداف میسر گردد.

لی و او^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی اثر واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی در ارتباط میان استرس شغلی و فرسودگی شغلی مدیران میانی در سازمان‌ها را مطالعه کردند. نتایج این تحقیق نشان داد که توانمندی روان‌شناختی و استرس شغلی، رابطه منفی قابل توجه و فرسودگی شغلی و توانمندی سازی روان‌شناختی نیز رابطه منفی معناداری داشته‌اند. فرسودگی شغلی و استرس شغلی از لحاظ آماری رابطه معنی‌دار و مثبت داشتند و همچنین توانمندسازی روانشناختی تا اندازه‌ای واسطه رابطه میان فرسودگی شغلی و

² Lee & Oh

استرس شغلی می باشد.

گارسیا^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی خویش در تحلیل داده‌ها بر روی کارمندان دولتی نتیجه گیری کردند که یادگیری هدفمند شدیداً و به شکلی مثبت بر روی توانمندسازی روان شناختی اثر می‌گذارد. به علاوه، یافته‌ها از ارتباط قابل توجه و مثبت میان توانمندسازی روان شناختی و نیز رضایت شغلی و نیز تعهد عاطفی و رابطه منفیش با سطح های اضطراب شغلی پشتیبانی می‌نمایند.

اقبال^۴ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقشان تایید می‌نمایند که رهبری پایدار اثری غیرمستقیم مثبت بر روی عملکرد پایدار همراه با امنیت روانی داشته که بواسطه توانمندسازی روان شناختی تقویت می‌گردد و گسترش رویکردهایی که توانمندسازی روانی را در میان کارمندان تقویت مینماید، ضرورت دارد.

اوری^۵ (۲۰۱۹) در تحقیقی به مطالعه وجود ارتباط معکوس میان احساسات مدیران درباره توانمندسازی ساختاری و همچنین برداشت شخصی از فرسودگی شغلی توجه کرده است و اشاره به اهمیت و ضرورت توانمندسازی ساختاری سازمانی می‌نماید.

کالوو و گارسیا^۶ (۲۰۱۸) هم در تحقیقی افسردگی شغلی در میان مدیران میانی و اثر عامل سخت کوشی به عنوان متغییری میانجی میان توانمندسازی روانشناختی و توانمندسازی ساختاری بر روی آن مطالعه کردند. بنابراین مطالعه سخت کوشی اثر توانمندسازی ساختاری را بر روی توانمندی روانشناختی اصلاح می‌نماید. سخت کوشی هم باعث دستیابی به نتایجی بهتر با استفاده از شرایط توانمندسازی ساختاری کمک می‌نماید. توانمندسازی روان شناختی نیز بر ارتباط میان فرسودگی شغلی و توانمندسازی ساختاری اثرگذار است. سطحی متوسط و یا بالا از سخت کوشی جهت توانمندسازی ساختاری برای زیاد شدن توانمندسازی روانشناختی و کم شدن آثار فرسودگی شغلی در میان مدیران میانی لازم می‌باشد. لذا، کارفرمایان بایستی برنامه‌های آموزشی را درباره سخت کوشی بهبود داده و جهت مدیران با سخت کوشی پایین، قبل از توانمندسازی ساختاری لازم می‌باشد درباره ی بهبود سخت کوشی تدابیری اتخاذ گردد.

نورسلیم^۷ و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی به تدوین الگویی برای توانمندسازی جهت سندرم فرسودگی و وضعیت زندگی کاری پرداختند. بنابر یافته‌های این تحقیق گسترش الگوی توانمندسازی ساختاری به کمک شاخص‌های پشتیبانی و اطلاعات، منابع، به طور مستقیم بر روی توانمندی روانشناختی اشخاص و توانمندسازی ساختاری مستقیماً بر روی وضعیت زندگی کاری اثر دارند.

دانا باکیام و رقا^۸ (۲۰۱۷) در تحقیقی به شناسایی عوامل گوناگون توانمندسازی و تعیین اثر توانمندسازی بر روی کارایی کارکنان پرداختند. این تحقیق بر روی پنج عامل توانمندسازی کارکنان که عبارتند از ارتباطات، استقلال شغلی، پاداش، آموزش و فرهنگ سازمانی و اثر آن‌ها بر روی کارایی کارکنان می‌پردازد.

یوسف^۹ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی ارتباط میان توانمندسازی کارکنان و عملکرد تولید پایدار پرداختند و نتیجه گرفتند که توانمندسازی کارمندان ارتباطی مثبت با عملکرد محیطی، اقتصادی و اجتماعی تولید کنندگان دارند. در نتیجه ای از این تحقیق به سیاست‌گذاران و تصمیم گیران پیشنهاد می‌شود تا سطح توانمندی کارکنان را در راستای ارتقا عملکرد تولید پایدار تقویت نمایند.

ووگلین^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵) هم در تحقیقی به مطالعه نقش آموزش بر روی توانمندی کارکنان پرداختند و بر ضرورت تدوین راهبردهایی آموزشی در سازمان‌ها با هدف بهبود توانمندسازی کارمندان تاکید نمودند.

^۳ García

^۴ Iqbal

^۵ Avery

^۶ Calvo & García

^۷ Nursalam

^۸ Dhanabhakym & Rekha

^۹ Yusoff

^{۱۰} Voegtlin

جدول ۱. پیشنهاد تحقیق (شاخص‌ها و مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران)

نویسنده (سال)	هدف	شاخص‌ها و مؤلفه‌ها
هوآنگ ^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۰)	به چه صورت سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و پاداش اقتضایی بر روی تعهدات سازمانی دانشگاهی تاثیر دارد: تاثیر نقش واسطه‌ای توانمندی روانشناختی	توانمندسازهای روانشناختی در ابعاد: شایستگی، معناداری، اثرگذاری، خود تعیینی
اپوهامی ^{۱۲} (۲۰۱۹)	کشف ارتباط بین سیستم‌های ارزیابی عملکرد استراتژیک و خلاقیت مدیران: نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی	توانمندسازهای روانشناختی در ابعاد: شایستگی، معناداری، اثرگذاری، خود تعیینی
الکات ^{۱۳} و همکاران (۲۰۲۰)	رفتارهای توانمندساز سرپرستی زنان مصری بر روی پیامدهای رفاه اجتماعی (شغلی)	رفتارهای توانمندساز سرپرستی: (اطلاع رسانی، مربی‌گری، تصمیم‌گیری مشارکتی، هدایت با مثال، ابراز نگرانی/تعامل با تیم)؛ توانمندسازی روانشناختی در ابعاد: شایستگی، معناداری، اثرگذاری، خود تعیینی
ترس ^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۹)	رابطه بین توانمندسازی، جو و فرهنگ سازمانی: از منظر مدیران پرستاری	توانمندسازهای روانشناختی (دسترسی به اطلاعات، دسترسی به فرصت، دسترسی به منابع، دسترسی به حمایت، قدرت غیررسمی، قدرت رسمی)؛ توانمندسازهای روانشناختی در ابعاد: توانمندسازی کلامی / شفاهی، توانمندسازی رفتاری توانمندسازی نتیجه‌ای (پیامدی)
آیالا کالو و گارسیا ^{۱۵} (۲۰۱۸)	سرسختی به مانند متغیری تبدیل‌گر در ارتباط بین توانمندسازهای ساختاری و روانشناختی اثرگذار بر روی فرسودگی شغلی در میان مدیران میانی	توانمندسازهای ساختاری (اطلاعات، منابع، حمایت، فرصت) سرسختی (چالش، تعهد، کنترل)؛ توانمندسازهای روانشناختی در ابعاد: شایستگی، معناداری، اثرگذاری، استقلال
شهزاد ^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۸)	نقش ساختار سازمانی، سبک رهبری تحول‌آفرین و ویژگی‌های شغلی در توسعه توانمندسازی روانشناختی بین متخصصین بانکداری	توانمندسازهای روانشناختی در ابعاد: شایستگی، معناداری، اثرگذاری، خود تعیینی
سرویاستاوا ^{۱۷} (۲۰۱۶)	مربی‌گری و توانمندسازی روانشناختی: ارتباط نیت ترک شغل مدیران: مطالعه‌ای در بانک‌های خصوصی منطقه Delhi-NCR	توانمندسازهای روانشناختی در ابعاد: شایستگی، معناداری، اثرگذاری، خود تعیینی
اسلامی هرنندی و همکاران (۱۳۹۸)	ارائه مدل ادراکی توانمندسازی روانشناختی بنابر رویکرد مدیریت دانش در میان مدیران متوسطه دوره دوم شهر تهران	مدل ادراکی توانمندسازی روانشناختی بنابر رویکرد مدیریت دانش: مشتمل بر ابعاد هشتگانه؛ انگیزه سازمانی، یادگیری سازمانی، خود رهبری سازمانی، مشارکت سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت سازمانی، مسئولیت‌پذیری سازمانی، حافظه سازمانی
حاجی زاده و حافظیان	شناسایی و بررسی مؤلفه‌های توانمندسازی در	مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران زن:

¹¹ Huang

¹² Appuhami

¹³ El-Kot

¹⁴ Trus

¹⁵ Calvo & García

¹⁶ Shahzad

¹⁷ Srivastava

مدیران زن در آموزش و پرورش و ارائه نمودن الگوی مناسب	۱۰ مؤلفه در بعد سیاسی ۱۰ مؤلفه در بعد اقتصادی ۱۷ مؤلفه در بعد روانی ۱۶ مؤلفه در بعد اجتماعی	(۱۳۹۷)
مدل سازی و شناسایی عوامل موثر بر روی توانمندسازی مدیران دریایی	ابعاد توانمندسازی مدیران دریایی اثربخشی مدیریت؛ دانش و مهارت، دسترسی به اطلاعات، آموزش، حمایت سازمانی، پذیرش ایمان، ریسک، مشارکت در تصمیم‌گیری، امکانات، انگیزش، فرهنگ سازمانی.	جلالی و همکاران (۱۳۹۶)
الگوی توانمندسازی مدیران نمایندگی‌های فروش بیمه: مطالعه موردی بر روی نمایندگی‌های فروش بیمه در استان خراسان رضوی	الگوی نهایی برای توانمندسازی مدیران فروش در صنعت بیمه: اعتماد به نفس، احساس موثر بودن، شایستگی، معنادار بودن، خود اثربخشی.	مسکین‌نواز و همکاران (۱۳۹۶)
ارتباط میان ابعاد هفت‌گانه هوش سازمانی و توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان	هوش سازمانی (سرنوشت مشترک، بینش استراتژیک، روحیه، میل به تغییر، به‌کارگیری دانش، اتحاد و توافق، فشار عملکرد)؛ توانمندسازهای روانشناختی در ابعاد: احساس داشتن حق انتخاب (خودمختاری)، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن (ارزشمند بودن)، احساس شایستگی (خودکارآمدی).	زارع و همکاران (۱۳۹۵)
ارتباط بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی با واسطه‌گری عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای	توانمندسازهای روانشناختی در ابعاد: اثرگذاری، شایستگی، معناداری، خودمختاری.	محمودی‌کیا و همکاران (۱۳۹۴)
تشریح نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی کارمندان در ارتباط بین تعالی سازمانی و مدیریت اثربخش	توانمندسازهایی روانشناختی در ابعاد: احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس معنادار بودن، احساس مؤثر بودن.	قنبری و همکاران (۱۳۹۴)
طراحی نمودن الگوی توانمندسازی برای مدیران و فرماندهان ناجا	در قالب ۳ بعد و ۸ گروه که عبارت می‌باشند از: بعد فردی مشتمل بر: گروه عوامل اسلامی، روانشناختی، حرفه‌ای و انقلابی؛ بعد سازمانی مشتمل بر: راهبردهای ساختاری، مدیریتی و ماهیت سازمانی؛ بعد محیطی مشتمل بر: محیط اقتصادی، حقوقی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی.	احمدوند و همکاران (۱۳۸۸)

نگاهی به مبانی نظری کنونی در ارتباط با توانمندسازی مدیران و همین‌طور پیشینه‌های تجربی که در این باره صورت گرفته است مشخص می‌نماید که در تحقیقات گذشته هم به ارائه نمودن مدل برای توانمندسازی مدیران در صنایع گوناگون تولیدی، غیردولتی، دولتی و یا خدماتی اشاره شده است و هر کدام از مدل‌های مطرح شده به مقوله‌های توانمندسازی مدیران در زمینه رفتاری و یا روانشناختی مدیران اشاره نموده‌اند که بر مبنای نوع کسب‌وکار و یا صنعت تا اندازه‌ای شکاف‌هایی میان آنها مشاهده می‌شود. برای مثال، هوآنگ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خویش ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی را بررسی کرده‌اند و همچنین الکات و همکاران (۲۰۱۹) رفتارهای توانمندساز مدیران حاوی اطلاع‌رسانی، مربی‌گری، تصمیم‌گیری مشارکتی، هدایت با مثال، ابراز نگرانی/تعامل با تیم می‌دانند. در برخی از تحقیقات پیشین به بعضی از ابزارهای توانمندسازی مدیران پرداخته شده است. برای مثال، ترس و همکاران (۲۰۱۹) هم از توانمندسازهایی چون دسترسی به اطلاعات، دسترسی به فرصت، دسترسی به منابع، دسترسی به حمایت، قدرت غیررسمی، قدرت رسمی اشاره کرده‌اند. آیالا کالو و گارسیا (۲۰۱۸) هم در تحقیق خویش از توانمندسازی همانند حمایت، منابع، اطلاعات، فرصت و دارا بودن سرسختی (چالش، تعهد، کنترل) به‌عنوان ابزارهای توانمندساز جهت رسیدن به توانمندسازی روان

شناختی ذکر کرده اند. شهزاد و همکاران (۲۰۱۸) هم در تحقیق خویش، ساختار سازمانی (متمرکز، غیرمتمرکز)، رهبری تحول آفرین و خصوصیات شغلی (هویت، تنوع، استقلال، اهمیت، بازخورد) را به عنوان ابزارهای توانمندساز معرفی کرده اند. لذا در هر کدام از این پژوهش ها، ابزارهای توانمندساز منحصر از یک جنبه انگیزشی، ساختاری و یا مدیریتی مورد تأکید قرار گرفته اند. ولی در هیچ یک از تحقیقات گذشته به شکلی جامع ابزارهای توانمندساز در حوزه های گوناگون مورد بررسی قرار داده نشده است (بیگدلی و همکاران، ۱۴۰۰) که بیانگر جنبه نوآورانه این تحقیق می باشد.

4. پرسش های تحقیق

سؤال اصلی تحقیق

طراحی مدلی برای توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه در ایران به چه صورت می باشد؟

سؤالات فرعی تحقیق

مولفه ها و ابعاد تاثیرگذار بر روی توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران کدامند؟
ارتباط میان بین مولفه ها و ابعاد تاثیرگذار بر روی توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران به چه صورت می باشد؟
مدل توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران کدامند؟
آیا مدل توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران معتبر است؟

5. اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق

طراحی نمودن مدلی برای توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران

اهداف فرعی تحقیق

شناسایی مولفه ها و ابعاد تاثیرگذار بر روی توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران
تعیین ارتباط میان بین مولفه ها و ابعاد تاثیرگذار بر روی توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران
تدوین مدلی برای توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران
سنجش مدل توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران

6. در صورت داشتن هدف کاربردی بیان نام بهره وران (اعم از مؤسسات آموزشی و اجرایی و غیره)

از منظر کاربردی و عملی مدیران بازار سرمایه خواهند توانست از نتایج این تحقیق استفاده کنند. از دیدگاه آکادمیک و علمی هم محققان در حوزه مدیریت مالی می توانند از نتایج این تحقیق بهره ببرند.

7. جنبه نوآوری و جدید بودن تحقیق در چیست؟ (این قسمت توسط استاد راهنما تکمیل شود.)

نگاهی به مبانی نظری کنونی در ارتباط با توانمندسازی مدیران و همینطور پیشینه‌های تجربی که در این باره صورت گرفته است مشخص می نماید که در تحقیقات گذشته هم به ارائه نمودن مدل برای توانمندسازی مدیران در صنایع گوناگون تولیدی، غیردولتی، دولتی و یا خدماتی اشاره شده است و هر کدام از مدل‌های مطرح شده به مقوله‌های توانمندسازی مدیران در زمینه رفتاری و یا روانشناختی مدیران اشاره نموده اند که بر مبنای نوع کسب و کار و یا صنعت تا اندازه ای شکاف هایی میان آنها مشاهده می شود. در هر کدام از این پژوهش ها، ابزارهای توانمندساز منحصر از یک جنبه انگیزشی، ساختاری و یا مدیریتی مورد تأکید قرار گرفته اند. ولی در هیچ یک از تحقیقات گذشته به شکلی جامع ابزارهای توانمندساز در حوزه‌های گوناگون مورد بررسی قرار داده نشده است و همچنین تحقیقی که به مطالعه توانمندسازی مدیران به ویژه مدیران در بازار سرمایه صورت نگرفته است که بیانگر جنبه نوآورانه این تحقیق می باشد.

امضای استاد راهنما

8. روش کار

الف: نوع روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ استراتژی اجرای تحقیق، توصیفی و از نوع اکتشافی است. درعین حال این تحقیق از جهت روش جمع آوری داده‌ها به دو صورت مطالعات میدانی و کتابخانه‌ای صورت می گیرد. داده‌های، این تحقیق در حوزه پژوهش های آمیخته (کمی - کیفی) طبقه بندی می گردد. مقطع زمانی انجام تحقیق در هر دو قسمت کمی و کیفی از نوع تحقیقات تک مقطعی است.

ب. روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه‌ای و غیره)

تحقیق حاضر از لحاظ روش جمع آوری داده‌ها به دو صورت مطالعات میدانی و کتابخانه‌ای صورت می گیرد.

پ. ابزار گردآوری اطلاعات

ابزارهای عمده جمع آوری داده‌های پژوهش مطالعه کتابخانه‌ای، مصاحبه و پرسشنامه خبره می باشد. مطالعات کتابخانه‌ای: در نخستین مرحله جهت مطالعه مباحث تئوری در ارتباط با موضوع تحقیق و همچنین مطالعه ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق، از اطلاعات مکتوب در این ارتباط حاوی کتب تخصصی در زمینه تجاری سازی محصولات نوین و صنعت نانو فناوری و پژوهش های مربوط به موضوع تحقیق بهره برده می شود. پرسشنامه خبره: بهد از تدوین نمودن مدل توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران، از طریق پرسشنامه، اقدام به سنجش و ارزیابی مدل تحقیق با به کارگیری معادلات ساختاری صورت می گیرد.

➤ بخش کیفی تحقیق: راهبرد فراترکیب بر مبنای تحلیل مضمون

قسمت کیفی تحقیق از طریق راهبرد فراترکیب بر مبنای تحلیل مضمون اجرا می شود؛ بدین شکل که بعد از کاوش کلیدواژه‌های تخصصی تحقیق در پایگاه‌های معتبر ملی و بین‌المللی در فاصله زمانی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ و سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱، مقالات جهت تحلیل مضمون انتخاب شده و از اطلاعات آنان برای رسم ماتریس مضامین استفاده می شود. در این تحقیق، به ویژه از راهبرد فراترکیب هفت مرحله‌ای سندولوسکی و بارسو^{۱۸} (۲۰۰۶) به کمک تحلیل مضمون استفاده می شود. گام اول، طراحی پرسش‌های تحقیق می باشد. برای این تحقیق، سوالی بدین صورت طرح گردید: مهم‌ترین مؤلفه‌های تاثیرگذار بر روی توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران کدام‌اند؟ در گام دوم، به کاوش و مروری نظام‌مند^{۱۹} بر روی مقالات منتشر گشته در پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی با تمرکز نمودن بر روی واژگان تخصصی تحقیق صورت خواهد گرفت. کلیدواژه‌های این تحقیق عبارتند از: توانمندسازی، توانمندسازی، توانمندسازی مدیران، مدیران بازار سرمایه. این واژگان تخصصی در سایت‌های اطلاعاتی معتبر خارجی، همچون Sage Journals, Emerald, Wiley Online Library, ERIC, Science Direct, Springer داخلی، مانند پرتال جامع علوم انسانی، مگیران، نورمگز؛ سید و ... در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱ معادل با سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ جست‌وجو انجام می شود. گام سوم، جست‌وجو و انتخاب مقالاتی مناسب می باشد. بدین صورت که در این گام پارامترهای مختلفی از قبیل: عنوان، چکیده، جزئیات مقاله و محتوا و ... مورد بررسی قرار می گیرد، معیارهای ورودی مقاله، وجود مطالعه در حوزه موردنظر؛ نوع مطالعه از جهت کیفی، کمی یا آمیخته؛ لحاظ نمودن محدودیت‌های زمانی موردنظر؛ دسترسی به متن کامل مقاله می باشد. معیارهای خروجی مقاله، مقاله‌هایی می باشد که بنابر فرم پریسما با موضوع تحقیق برازش ندارند که در سه گام بررسی عنوان، چکیده و متن حذف می شوند. گام چهارم، استخراج اطلاعات مقاله می باشد. تفکیک نمودن مقالات و استخراج مفاهیم کلیدی آنان با استفاده از فیش برداری، به شکل دستی انجام می شود و اطلاعات مقاله‌ها استخراج و ثبت می شود. گام پنجم، تجزیه و تحلیل و ترکیب نتایج می باشد. در این قسمت، از شیوه تحلیل مضمون استفاده می شود. تحلیل مضمون، رویکردی جهت شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای فعلی در داده‌ها می باشد. این رویکرد، فرایندی جهت تحلیل داده‌های متنی می باشد و داده‌های متنوع و پراکنده را به داده‌هایی تفصیلی و غنی تبدیل می‌نماید. در حقیقت، در این رویکرد برخلاف سایر روش‌های کیفی، به ساختاری نظری از پیش موجود، وابسته نمی باشد و می‌توان از آن در ساختارهای نظری گوناگون و جهت امور متفاوت بهره برد. مضمون، الگویی می باشد که در داده‌ها وجود دارد و حداقل به سازماندهی و توصیف مشاهده‌ها و حداکثر به تشریح جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد. لذا، بنابر رویه ای معین و در سه سطح، مضامین پایه^{۲۰} (کدها و نکاتی کلیدی که در متن موجود است)، مضامین پیش سازمان‌دهنده^{۲۱} (حاصله از تلخیص و ترکیب مضامین پایه) و مضامین فراگیر^{۲۲} (مضامین عالی حاوی اصول حاکم در متن به عنوان یک کل) را نظام‌مند مینماید و نقشه‌ای از کل مضامین ارائه می‌نماید که مضامین بنابر ارتباط اخص و اعم با همدیگر در آن شبکه قرار داده شده‌اند (کیخا، ۱۴۰۰). بنابراین، بعد از خواندن پی در پی و رفت و برگشت در متون مقاله‌های مضامین پایه (مفاهیم کلیدی) احصا می شود. آنگاه با قیاس پیاپی مضامین پایه بنابر وجوه افتراق و اشتراک با همدیگر ادغام و در سطحی بالاتر مضامین پیش سازمان‌دهنده دسته بندی می شوند. مضامین پیش سازمان‌دهنده هم بنابر تفاوت‌ها و شباهت‌ها طبقه بندی و دسته مضمون فراگیر را شکل می دهند. گام ششم، کنترل کیفیت نتایج می باشد. جهت کنترل اعتبار نتایج از راهبرد بازبینی همتایان^{۲۳} بهره برده می شود. در این گام نتایج در اختیار پژوهشگرانی بی‌طرف خارج از تیم تحقیق قرار می گیرد که تجربه اجرای تحقیقات کیفی را دارند. لذا با به کار بردن نظرات اعتبار داده‌ها ارزیابی می شود (Bitsch, 2005). گام هفتم، ارائه نتایج می باشد. جهت تحلیل محتوای کیفی نرم‌افزار MAXQDA به کار برده می شود. سپس اقدام به مشخص نمودن ارتباط میان مولفه‌ها و ابعاد تاثیرگذار بر روی

¹⁸ Sandlowski & Barroso

¹⁹ Systematic Review

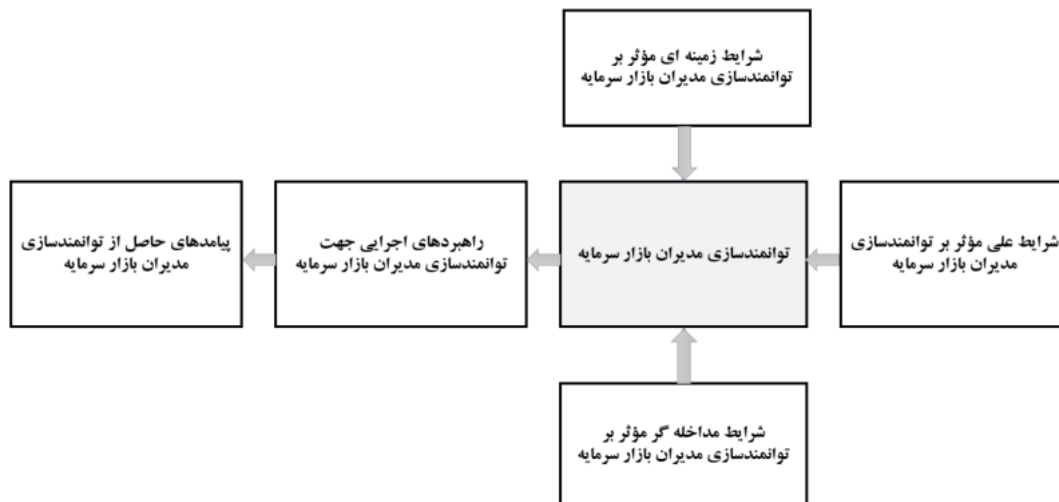
²⁰ Basic

²¹ Organizing

²² Global

²³ Peer Examination

توانمندسازی مدیران در بازار سرمایه ایران بنابر مولفه‌ها و ابعاد شناسایی شده می‌گردد، مدل مفهومی تحقیق در قالب مدل پارادایمی استراوس و کوربین و به صورت شکل (۱) ارائه می‌شود. و در قسمت کمی تحقیق هم اقدام به اعتبارسنجی و آزمون مدل می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

➤ بخش کمی تحقیق

جامعه آماری در قسمت کمی پژوهش حاضر حاوی تمامی خبرگان علمی، فعالان و مدیران بازار سرمایه است. و به علت غیرقابل شمارش و نامحدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه بنابر جدول مورگان ۳۸۴ نفر در نظر گرفته می‌شود. در تحقیق حاضر برای گردآوری داده‌ها در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته برای آزمون مدل تحقیق، استفاده می‌شود. در راستای آزمون مدل پیشنهاد شده در مرحله کیفی، از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری بهره‌برده می‌شود. دیگر آزمون‌های آماری به فراخور پژوهش به کار گرفته می‌شوند. همچنین جهت پردازش داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده می‌شود.